

**BARDTERM, s.r.o. Moyzesova 7, 085 01 Bardejov zastúpená  
konateľkou spoločnosti Ing. Máriou Vaňkovou**

**na jednej strane**

**a**

**ZO OZ KOVO BARDTERM zastúpená predsedom odborovej organizácie**

**Petrom Marcinom**

**na druhej strane**

**u z a t v á r a j ú**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**pre zamestnancov BARDTERM s.r.o.**

*Prvá kapitola*  
**ÚVODNÉ USTANOVENIA**

**§ 1**  
**Zmluvné strany**

**ZO OZ KOVO BARDTERM, s.r.o. zastúpená Petrom Marcinom – predsedom  
odborovej organizácie**  
(ďalej len „odborová organizácia“)

a

**BARDTERM, s.r.o. Moyzesova 7, 085 01 Bardejov, zastúpená Ing. Máriou Vaňkovou  
– konateľkou spoločnosti**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

ako zmluvné strany  
v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach  
uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celej doby jej platnosti.

**§ 2**  
**Predmet kolektívnej zmluvy**

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých a v súlade s platnými právnymi predpismi stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovnoprávne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

**§ 3**  
**Záväznosť kolektívnej zmluvy**

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre odborovú organizáciu, zamestnávateľa a ich prípadných právnych nástupcov. V jej obsahu upravenými nárokmi, alebo inými právami alebo povinnosťami sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere

*Druhá kapitola*  
**ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN**

**§ 4**  
**Záväzky zamestnávateľa**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1.V pracovnoprávnych vzťahoch postupovať v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce, vrátane jeho zmien a doplnkov (ďalej len ZP), všeobecne záväznými právnymi predpismi a v súlade s touto KZ.

2. Poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu podľa pracovnej zmluvy a tejto KZ, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí a podporovať ich v prehlbovaní kvalifikácie.
3. Robiť opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci a zlepšenia pracovných podmienok
4. Rešpektovať právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.
5. Dbáť na to, aby pracovné zmluvy zamestnancov obsahovali náležitosti v zmysle ZP.
6. Písomne informovať odborovú organizáciu o dôvodoch a termíne uskutočnenia organizačných zmien a racionalizačných opatrení, ktoré zapríčinia skončenie pracovného pomeru s viac ako dvadsiatimi zamestnancami.
7. Prihliadať pri organizačných zmenách dopadajúcich na zamestnanosť na ochranu zamestnancov blízkych dôchodkovému veku a v prípade manželov prihliadať, aby sa opatrenie nedotklo zamestnanca blízkeho dôchodkovému veku a obidvoch manželov.
8. Prednostne obsadzovať voľné pracovné miesta zamestnancami, ktorých sa organizačné zmeny a racionalizačné opatrenia dotýkajú, za podmienky vhodnosti pracovného miesta pre zamestnanca a splnenia požadovaných kvalifikačných predpokladov zamestnanca.
9. Na základe dohody o zrážke zo mzdy – člena odborovej organizácie – vykonávať mesačné zrážky odborového príspevku z jeho čistej mzdy ( 1% ) a poukazovať tieto zrazené finančné prostriedky na účet odborovej organizácie. Súhlas s touto zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do 15-teho dňa v mesiaci.
10. Prizvať do vyšetrovacej komisie pri pracovnom úraze člena príslušnej odborovej organizácie ako zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
11. Bezplatne poskytovať v primeranom rozsahu odborovej organizácii na ich nevyhnutnú činnosť miestnosť so základným vybavením (štandardný nábytok, telefónna súprava a PC) a uhradiť náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
12. Poskytnúť zamestnancom – členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na ich účasť na členských schôdzach, konferenciách, vzdelávaní zabezpečovanom odborovou organizáciou a na výkon odborovej funkcie v odborovej organizácii v prípade, že túto činnosť nemožno vykonávať mimo pracovného času a účasti nebránia dôležité pracovné povinnosti.
13. Umožniť zástupcom odborovej organizácie vykonať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ

## § 5

### Záväzky odborovej organizácie

Zástupcovia odborovej organizácie sa zaväzujú:

1. Povinnosťou zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné a u všetkých ostatných v nadväznosti na všeobecne – právne a interné predpisy spoločnosti, ktoré upravujú nakladanie s citlivými informáciami v zmysle obchodného tajomstva a ochrany oprávnených záujmov zamestnávateľa. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitné predpisy neustanovujú inak.
2. Chrániť záujmy a dobré meno spoločnosti na pracovisku i na verejnosti. Zdržať sa akéhokoľvek konania, ktoré by bolo v rozpore s obchodnými a podnikateľskými záujmami spoločnosti.
3. Informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia a poskytnúť súčinnosť pri ich odstraňovaní.

## **§ 6** **Spoločné záväzky**

Zmluvné strany sa zaväzujú:

1. Dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci zamestnávateľa a zástupcov odborových organizácií vyplývajúce z platných právnych predpisov.
2. Vzájomne sa informovať o všetkých pripravovaných opatreniach a zámeroch, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu.
3. V rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie a vhodnou sociálnou politikou vytvárať podmienky na realizáciu sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
4. Vzájomne rešpektovať oprávnené záujmy druhého zmluvného partnera a konať tak, aby jeho autorita nebola znevážená.

## **§ 7** **Sociálne partnerstvo**

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom zástupcov zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a)* kolektívnym vyjednávaním,
- b)* spolurozhodovaním,
- c)* právom na prerokovanie,
- d)* právom na informácie,
- e)* kontrolnou činnosťou.

2. Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami odborovej organizácie:

- a)* vydáva pracovný poriadok,
- b)* určuje plán dovolení,
- c)* rozhoduje o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
- d)* rozhoduje o rozvrhnutí pracovného času, určuje začiatok a koniec pracovného času, určuje podmienky realizácie pružného pracovného času,
- e)* určuje podmienky a rozsah práce nadčas,
- f)* rozhoduje o použití prostriedkov sociálneho fondu,
- g)* vydáva predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

3. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami odborovej organizácie:

- a)* opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- b)* najneskôr 1 mesiac pred začatím hromadného prepúšťania opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť umiestnenia prepúšťaných zamestnancov vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov,
- c)* stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, ktoré písomne predloží ihneď po schválení vo vedení spoločnosti,
- d)* rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

- e) organizačné zmeny, ktoré spôsobia obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmenu právnej formy zamestnávateľa,
- f) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa,
- g) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- h) zásadné otázky sociálnej politiky a zásadné opatrenia, ktoré sa dotýkajú hospodárskych, sociálnych a zdravotných záujmov zamestnancov a opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- i) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- j) požadovanú náhradu škody od zamestnanca presahujúcu 50 EUR a obsah dohody o spôsobe jej úhrady,
- k) krátenie dovolenky zamestnancovi za neospravedlnenú zameškanú zmenu

4. Na účely uvedené v tomto odseku zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.

5. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o: zásadných otázkach vývoja činnosti zamestnávateľa (plán hospodárenia spoločnosti, plán opráv, údržby a investičných akcií, výsledky hospodárenia spoločnosti a realizované investičné akcie, opravy a údržba ).

### **Tretia kapitola** **PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY**

#### **§ 8**

#### **Pracovný čas**

1. Týždenný pracovný čas zamestnancov je 37,5 hodiny
2. Podľa charakteru a prevádzkovej potreby pracoviska v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP a po dohode zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov:
  - a) pracovný čas je rozvrhnutý na jednozmenný, dvojzmenný a nepretržitý pracovný režim,
  - b) uplatňuje sa pevný a pružný pracovný čas.
3. Pracovný režim, v ktorom pracovná činnosť prebieha 24 hodín za deň po všetky dni v týždni je nepretržitý pracovný režim

4. Začiatok a koniec pracovného času sa v jednotlivých pracovných režimoch stanovuje nasledovne:

|                       |             |       |               |
|-----------------------|-------------|-------|---------------|
| a) administratíva :   | 7,00 - 7,30 | ----- | 15,15 – 15,45 |
| b) údržba:            | 7,00        | ----- | 15,15         |
| c) dispečeri , kuriči | 5,15        | ----- | 13,30         |
|                       | 13,15       | ----- | 21,30         |
|                       | 21,30       | ----- | 5,30          |
| d) plaváreň           | 6,00        | ----- | 14,00         |
|                       | 14,00       | ----- | 22,00         |

Začiatok a koniec pracovného času v bode 4, písmeno b,c,d, sa vzťahuje aj na technicko-hospodárskych pracovníkov ( THP ) na týchto strediskách, ak vedenie spoločnosti nerozhodne inak.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého zmena je dlhšia ako 4 hodiny prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 a 45 minút podľa pracovného zaradenia. Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom do pracovného času nezapočítava

6. Zamestnávateľ v dostatočnom časovom predstihu ( najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň ) určí harmonogram striedania zmien každému zamestnancovi pracujúcemu na zmeny a v nepretržitom pracovnom režim

## **§ 9**

### **Pracovná pohotovosť**

1) Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh môže nariadiť zamestnancovi alebo sa s ním dohodne na pracovnej pohotovosti s tým, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas (vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času) zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy

2) Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi pracovnú pohotovosť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po písomnej dohode so zamestnancom.

3) Odmeňovanie pracovnej pohotovosti sa rieši podľa § 96 ZP.

## **§ 10**

### **Práca nadčas**

1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

2) Celkový maximálny rozsah nadčasovej práce je stanovený na 150 hodín ročne

3) Do počtu nadčasovej práce sa nezapočítava práca nadčas, za ktorú bolo poskytnuté zamestnancovi náhradné voľno, alebo ktorá bola vykonávaná pri naliehavých opravárenských prácach alebo mimoriadnych udalostiach a naliehavých prácach, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život alebo zdravie.

4) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov sa pri práci nadčas riadia ustanoveniami § 97 ZP a dokumentáciou riadenia

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje nenariaďovať výkon nadčasov na pracoviskách, kde by to mohlo spôsobiť nadbytočnosť zamestnancov

6) Mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas rieši § 28 tejto KZ

## **§ 11**

### **Nočná práca**

1) Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

2) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov sa pri nočnej práci riadia ustanoveniami § 98 a § 99 ZP. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu rieši § 30 tejto KZ.

## **§ 12** **Dovolenka**

- 1) Výmera dovolenky určená v § 103 ods.1 a ods. 2 ZP
- 2) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- 3) Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov sa pri dovolenke riadia príslušnými ustanoveniami ZP.
- 4) Nárok na dovolenku sa zaokrúhľuje matematicky na celé dni.

## **§ 13** **Neprítomnosť na pracovisku ako výkon práce**

Za výkon práce, za ktorý prináleží zamestnancovi mzda, sa posudzuje nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu účasti na:

- a) školeniach, kurzoch a seminároch za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve a z dôvodu rekvalifikácii na inú pracovnú činnosť pri organizačných zmenách
- b) pomocných a záchranných akciách pri mimoriadnych situáciách,
- c) činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa.

## **§ 14** **Prekážky v práci**

Prekážky v práci sa riadia § 136, 137, 138, 138 a), 139, 140, 141, 141 a), 142, 143, 144, 144 a) a 145 Zákonníka práce.

### **Zmena len v § 141 – Dôležité osobné prekážky v práci :**

Po uplynutí skúšobnej doby u zamestnávateľa má zamestnanec nárok na **platené voľno** v dĺžke **minimálne o 1 deň viac nad rámec** stanovený v Zákonníku práce v týchto prípadoch:

- a) pri úmrtí rodičov vlastných i nevlastných, rodičov manžela (manželky), druha (družky), prarodičov, súrodencov vlastných i nevlastných
- b) pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky), vlastného dieťaťa alebo dieťaťa v starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov
- c) z dôvodov sťahovania s vlastným nábytkom, bez ohľadu na miesto sťahovania, mimo miesta bydliska
- d) pri narodení dieťaťa, pokiaľ zamestnávateľ nepodporuje narodenie dieťaťa formou finančného príspevku a na sprevádzanie manželky do nemocnice v nevyhnutnej dĺžke

Na toto ďalšie pracovné voľno, ani na náhradu mzdy, nemá nárok zamestnanec, ktorý neospravedlnene vymeškal pracovný čas v dĺžke minimálne jednej zmeny v období 12 mesiacov pred vznikom nároku na pracovné voľno.

## § 15

### Náhrady výdavkov pri pracovných cestách

1. Zásady, spôsob a výška poskytovania náhrad niektorých výdavkov pri pracovných cestách sú riešené dokumentáciou riadenia a v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, jeho zmien a doplnkov.

## *Štvrtá kapitola*

### OCHRANA PRÁCE A SOCIÁLNA POLITIKA

## § 16

### Ochrana práce

1. Zamestnávateľ zabezpečuje ochranu práce systémom opatrení vyplývajúcich zo ZP, zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, v zmysle jeho zmien a doplnkov, právnych predpisov, interných riadiacich noriem, organizačných a technických opatrení, zameraných na utváranie pracovných podmienok zaisťujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnanca.

2. Zamestnávateľ zabezpečuje aktívnu účasť všetkých zamestnancov na ochrane práce:

- a) školeniami a oboznamovaním zamestnancov s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, požiarnej ochrany a civilnej ochrany, prvej pomoci a evakuácie zamestnancov, ( minimálne 1x ročne )
- b) poučením a zaškolením zamestnancov pracujúcich v sťaženom a zdraví škodlivom prostredí,
- c) zapojením zamestnancov pri zisťovaní nebezpečenstiev, posudzovaním rizík a predkladaním opatrení na ich odstránenie,
- d) poskytovaním ochranných pracovných pomôcok zamestnancom podľa platných noriem a interných riadiacich smerníc a kontrolou ich používania a hospodárenia s nimi,
- e) poskytovaním pitného režimu v potrebnom množstve na osobu a zmenu, resp. úhradu nákladov pre zamestnancov pracujúcich trvalo na pracoviskách s teplotnými podmienkami v zimnom období nižšími ako 6° C a v letnom období vyššími ako 28 ° C, ak na pracoviskách nie je zabezpečený pitný režim,
- f) uhrádzaním nákladov za pitnú vodu, minerálne vody na pracoviskách, ktoré nie sú napojené na verejnú vodovodnú sieť, prípadne kde nie je pitná voda,
- g) zabezpečením pracovísk prostriedkami prvej pomoci v potrebnom množstve a sortimente,
- h) vykonávaním spoločných previerok ochrany práce na všetkých pracoviskách spolu so zástupcami zamestnancov, najneskôr vždy do konca kalendárneho roka.

3. Všetci zamestnanci sú povinní dodržiavať zákaz fajčenia na všetkých pracoviskách zamestnávateľa.

4. Ochrana práce je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov.



## § 17

### Kvalifikácia, rekvalifikácia a vzdelávanie

1. Zamestnávateľ bude v rámci svojich potrieb a možností pomáhať zamestnancom pri zvyšovaní kvalifikácie. Na základe všeobecne platných právnych predpisov je povinný umožniť zamestnancom udržiavanie kvalifikácie nevyhnutnej na výkon dohodnutého druhu práce. V prípade, že zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca je v záujme zamestnávateľa, podmienky sa dohodnú v písomnej dohode v súlade § 140 ZP.
2. Pri realizácii organizačných zmien a útlmových programov je zamestnávateľ povinný v prípadoch, keď bude mať voľné pracovné miesta, zabezpečiť organizačne a finančne rekvalifikáciu uvoľňovaných zamestnancov na tieto miesta, ak budú mať o túto rekvalifikáciu záujem a potrebné predpoklady.

## § 18

### Sociálny fond

#### I. Tvorba sociálneho fondu

- 1) Zamestnávateľ vytvorí sociálny fond v súlade s § 3 a § 4 zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, jeho zmien a doplnkov: „§ 3 bod 2) Zamestnávateľ podľa § 5 ods. 1, ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti k štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odvodové povinnosti k zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, môže tvoriť povinný prídely podľa odseku 1 písm. a) do výšky 1 %.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje dohodnúť so závodným výborom výšku ďalšieho prídely do sociálneho fondu 0,5 %, ak budú na to vytvorené podmienky

#### Ďalšia tvorba sociálneho fondu

- a) prídely z použiteľného zisku po schválení mestským zastupiteľstvom
  - b) zostatku sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
  - c) ďalších zdrojov sociálneho fondu ako sú prípadné dary, dotácie, príspevky.
- 4) Pokiaľ dôjde k akejkoľvek zmene zamestnávateľa alebo jeho časti v zmysle právnych predpisov a v súvislosti s tým k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, prevedie zamestnávateľ po vzájomnej dohode celý zostatok sociálneho fondu alebo jeho pomernú časť (podľa počtu zamestnancov) do sociálneho fondu právneho nástupcu.

#### II. Použitie sociálneho fondu

- 1) Výška tvorby sociálneho fondu, použitie sociálneho fondu a zásady pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu na jednotlivé roky sú súčasťou tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 1.

## § 19

### Sociálna starostlivosť o zamestnancov

#### 1. Stravovanie zamestnancov:

- 1.1 Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti v zmysle § 152 ZP.

- 1.2 Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie hlavné jedlo, resp. stravovaciu poukážku.
- 1.3 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovacie poukážky / finančnú hotovosť v sume stanovenej podľa § 152 ZP a na základe smernice spoločnosti BARDTERM, s.r.o. na stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie.
- 1.4 Zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky v sume stanovenej podľa § 152 a na základe smernice spoločnosti BARDTERM, s.r.o. aj za dni dovolenky zamestnanca, práceneschopnosti a prekážky v práci.
- 1.5 Zamestnávateľ nezabezpečí stravovanie za pracovnú zmenu, počas ktorej zamestnanec:
- bol vyslaný na pracovnú cestu a bola mu poskytnutá náhrada výdavkov na stravovanie v zmysle zákona č. 283/2002 o cestovných náhradách, jeho zmien a doplnkov, alebo mu bolo poskytnuté bezplatné stravovanie,
  - sa zúčastnil na školení, kurze, seminári a pod., na ktorom mu bolo poskytnuté teplé jedlo a vhodný nápoj.
2. Realizáciu použitia prostriedkov sociálneho fondu na účely stravovania uvedené v tejto KZ zabezpečí zamestnávateľ v súlade so zásadami pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu uvedených v prílohe č. 1 tejto KZ.

## ***Piata kapitola*** **OSOBNÉ PRÍJMY**

### **§ 20** **Mzda**

Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu v zmysle § 118 ZP.

### **§ 21** **Minimálna mzda**

Zamestnancom prislúcha za vykonanú prácu mzda, ktorá nesmie byť nižšia ako minimálna mzda stanovená osobitným predpisom.

### **§ 22** **Odmeňovanie zamestnancov**

1. Pri odmeňovaní zamestnancov ako základná zložka mzdy je uplatnená jednotná zložka poskytovaná podľa odpracovaného času a to hodinová alebo mesačná mzda, ku ktorej sa poskytujú zložky mzdy uvedené v § 23 KZ.
2. Mzda poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi je dohodnutá v pracovnej Zmluve a ďalšie zložky mzdy sú vyplácané v súlade s príslušnými smernicami a Kolektívnou zmluvou.

## **§ 23**

### **Zložky mzdy**

1. Zamestnávateľ uplatňuje na odmeňovanie vykonanej práce zložky mzdy a to:
  - základná hodinová alebo mesačná mzda a základná zmluvná mzda,
  - osobné ohodnotenie
  - mesačné prémie
  - polročná a ročná odmena
  - odmena zo zisku
  - ostatné odmeny a plnenia.
2. Zamestnancom sa nezávisle od ekonomickej situácie zamestnávateľa zaručuje nárok na pevnú (základnú ) mzdu dojednanú v pracovnej zmluve. Týka sa to mesačnej mzdy a hodinových sadzieb. Nevzťahuje sa to na osobné ohodnotenie a všetky druhy prémie a odmien.
3. Náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého kalendárneho dňa do desiateho kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti podľa príslušného zákona.

## **§ 24**

### **Základná hodinová alebo mesačná mzda**

1. Zamestnávateľ uplatňuje odmeňovanie zamestnancov podľa charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest, ktoré sú spracované vo vnútro podnikovej smernici „Mzdový predpis“ ( príloha č.1 ), v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

## **§ 25**

### **Základná zmluvná mzda**

Zamestnávateľ môže s vedúcim zamestnancom alebo vybraným zamestnancom, ktorý spĺňa predpoklady na dané pracovné miesto , dohodnúť individuálne v pracovnej zmluve základnú zmluvnú mzdu.

## **§ 26**

### **Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty**

Pri určovaní mzdových podmienok za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty sa zamestnávateľ riadi ustanoveniami § 119 ZP.

## **§ 27**

### **Mzdové zvýhodnenie za zastupovanie a za výkon inej práce**

1. Zamestnancovi vykonávajúcemu technicko-hospodársku funkciu, ktorý je na základe rozhodnutia zamestnávateľa poverený v plnom rozsahu zastupovaním zamestnanca( najmenej 4 týždne ) prislúcha mzdové zvýhodnenie za zastupovanie a to od prvého dňa zastupovania. Výšku mzdového zvýhodnenia stanovuje zamestnávateľ. To isté platí pre robotnícke profesie.

## **§ 28**

### **Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas**

1. Za prácu nadčas vykonanú na príkaz zamestnávateľa prislúcha zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 30 % k priemernému hodinovému zárobku za každú odpracovanú hodinu práce nadčas počas pracovných dní a 60% k priemernému hodinovému zárobku za každú odpracovanú hodinu práce nadčas v sobotu, nedeľu a sviatok. Netýka sa to členov vedenia spoločnosti.
2. Zamestnávateľ, ak to prevádzkové podmienky dovoľujú, môže zamestnancovi poskytnúť náhradné voľno, a to za jednu hodinu nadčasovej práce jednu hodinu náhradného voľna. V tomto prípade mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas podľa bodu 1. zamestnancovi nepatrí

## **§ 29**

### **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, nedeľu a sviatok**

1. Za každú odpracovanú hodinu v sobotu patrí zamestnancovi pri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie vo výške 1,79 €.  
Za každú odpracovanú hodinu v nedeľu patrí zamestnancovi pri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie vo výške 3,58 €.
2. Za každú odpracovanú hodinu vo sviatok patrí zamestnancovi pri dosiahnutej mzde aj mzdové zvýhodnenie vo výške 100% priemerného hodinového zárobku

## **§ 30**

### **Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu**

1. Za prácu konanú v noci, t. j. v čase od 22,00 hodiny do 6,00 hodiny patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu v pevnej výške – 1,43 €.

## **§ 31**

### **Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť**

1. Za každú nariadenú celú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada za každú hodinu pracovnej pohotovosti vo výške 0,72 €.
2. Za každú nariadenú hodinu aktívnej pracovnej pohotovosti, počas ktorej zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku patrí zamestnancovi mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas v súlade s ustanoveniami tejto KZ.

### **2. Odmena z fondu riaditeľa**

1. Riaditeľ môže zamestnancovi priznať odmenu z fondu riaditeľa, alebo vedúceho pri mimoriadnych situáciách a za splnenie náročných, jednorazových úloh, ktoré sú pre zamestnávateľa obzvlášť dôležité.

## **§ 32**

### **Mzda pri výkone inej práce**

Pri určovaní mzdových podmienok, ak je zamestnanec preradený na inú prácu z dôvodov:

- a) ohrozenie chorobou z povolania,
- b) uloženie karanténneho opatrenia podľa osobitných predpisov,
- c) odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo inej hrozacej nehody, alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy zamestnávateľ postupuje podľa ustanovení § 125 ZP.

## **§ 33**

### **Mzda a náhrada mzdy pri prekážkach v práci zo strany zamestnávateľa**

1. Ak nemôže zamestnanec vykonávať zmluvne dohodnutú prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (ďalej len prestoj) po vzájomnej dohode zamestnávateľ preradí zamestnanca na inú náhradnú prácu. Výkon tejto náhradnej práce sa pokladá za pokračovanie zmluvne dohodnutej práce. V tomto prípade patrí zamestnancovi náhrada mzdy podľa § 142 ZP.

## **§ 34**

### **Mzda pri kratšom pracovnom čase**

Zamestnancovi, s ktorým bol dohodnutý alebo mu bol povolený kratší pracovný čas, sa výška základnej tarifnej mzdy, resp. základnej zmluvnej mzdy určí v priamom pomere k dĺžke odpracovaného času

## **§ 35**

### **Polročná a ročná odmena**

Zamestnanec má nárok na vyplatenie polročnej a ročnej odmeny v zmysle nasledujúcich ustanovení.

1. Polročná a ročná odmena prináleží zamestnancovi, ktorý bol v rozhodujúcom období v pracovnom pomere. Rozhodujúcim obdobím pre výplatu odmeny je:

- a) obdobie od 1.1 do 30.6 pre výplatu polročnej odmeny,
- b) obdobie od 1.7 do 31.12 pre výplatu ročnej odmeny.

1.1. Polročná odmena prináleží zamestnancovi vo výške maximálne 40% jeho ročnej zmluvnej mzdy s prihliadnutím na pracovný výkon zamestnanca a na polročné hospodárske výsledky spoločnosti.

1.2. Ročná odmena prináleží zamestnancovi vo výške maximálne 40% jeho ročnej zmluvnej mzdy podľa pracovného výkonu zamestnanca a za podmienky dosiahnutia primeraného zisku za príslušný kalendárny rok.

1.3 Polročná a ročná odmena sa kráti o 1/6 za každý celý neodpracovaný mesiac zamestnancovi, ktorý v rozhodujúcom období nepracoval z dôvodu

- a) materskej a rodičovskej dovolenky,
- b) poskytnutého neplateného voľna,
- c) prekážok v práci na strane zamestnanca
- d) pracovnej neschopnosti. Tento bod sa neuplatní u zamestnanca, ktorému vznikla dočasná práceneschopnosť v dôsledku pracovného úrazu.

1.4 Zamestnancovi, ktorý v rozhodujúcom období nepracoval z dôvodu neskoršieho nástupu do pracovného pomeru patrí odmena vo výške 1/6 za každý celý odpracovaný kalendárny mesiac.

1.5 Zamestnancovi, ktorému bolo v rozhodujúcom období ( kalendárny rok ) vedúcim, resp. riaditeľom spoločnosti písomne uložené porušenie pracovnej disciplíny v zmysle príslušných ustanovení ZP bude odobraté v plnej výške osobné ohodnotenie, resp. mesačná prémie v najbližšom výplatnom termíne. To isté sa týka aj druhého porušenia. Pri treťom písomnom upozornení na porušenie pracovnej disciplíny v rozhodujúcom období nebude zamestnancovi vyplatená najbližšia odmena. Ďalšie porušenia pracovnej disciplíny bude dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ustanovení ZP.

1.6 Zamestnancovi, ktorému bolo v rozhodujúcom období ( kalendárny rok ) vedúcim, resp. riaditeľom spoločnosti písomne uložené neuspokojivé plnenie pracovných úloh v zmysle príslušných ustanovení ZP bude odobraté v plnej výške osobné ohodnotenie, resp. mesačná prémie v najbližšom výplatnom termíne. To isté sa týka aj druhého porušenia. Pri treťom písomnom upozornení na neuspokojivé plnenie pracovných úloh v rozhodujúcom období nebude zamestnancovi vyplatená najbližšia odmena. Ďalšie neuspokojivé plnenie pracovných úloh bude dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle ustanovení ZP.

2. Odmena neprináleží zamestnancovi, ktorý:

- a) v rozhodujúcom období má vykázané neospravedlnené zameškanie jednej alebo viacerých zmien, pričom neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien sa v priebehu rozhodujúceho obdobia spočítajú,
- b) v rozhodujúcom období má právoplatne súdom uložený trest za čin, ktorého sa dopustil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi.

3. V prípade priznania odmeny zamestnancovi sa

- a) polročná odmena vyplatí vo vyúčtovaní mzdy za mesiac júl,
- b) ročná odmena vyplatí vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november zálohovo a doplatí sa za mesiac december, resp. po účtovnom uzatvorení roka.

## § 36

### Odmena zo zisku

1. Odmena zo zisku spoločnosti je vyplatená zamestnancom na základe schválenia rozdelenia zisku Valným zhromaždením.

Výšku odmeny pre jednotlivých zamestnancov stanovujú vedúci úseku a schvaľuje riaditeľ spoločnosti a **nie je nárokovateľná.**

### § 37

#### Ostatné odmeny a plnenia

1. Zamestnancovi môže byť v mimoriadnych prípadoch priznaná odmena za vykonanie náročných a zložitých prác nad rámec jeho povinností, ktorými ho zamestnávateľ poveril.

### § 38

#### Priemerný zárobok

1. Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len priemerný zárobok) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.
2. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.
3. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho štvrťroka nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, to znamená, že sa zisťuje k 1. januáru, k 1. aprílu, k 1. júlu a k 1. októbru.
4. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok.
5. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný mesačný zárobok sa vypočíta ako násobok priemerného hodinového zárobku a priemerného fondu pracovného času v hodinách pripadajúcich v roku na jeden mesiac, t. j. u zamestnancov pracujúcich v nepretržitom režime 1 827 hodín za rok : 12 mesiacov a u ostatných zamestnancov 1 957,5 hodín : 12 mesiacov, s matematickým zaokrúhlením na dve desatinné miesta.
6. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.
7. Ak priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde.
8. Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje.

### § 39

#### Rast priemernej mzdy

1. Úpravu nárokových zložiek mzdy vykoná zamestnávateľ minimálne o % inflácie za predchádzajúci rok vždy od 1.1. príslušného roka.
2. Zmluvné strany budú počas obdobia platnosti Kolektívnej zmluvy každoročne vyjednávať o ďalšom náraste mzdy nad rámec úpravy podľa bodu 1. Každoročná úprava nárastu miezd sa dohodne Dodatkom ku Kolektívnej zmluve.
3. Dohodnutú každoročnú úpravu miezd sa zamestnávateľ zaväzuje následne premietnuť do dodatkov k pracovným zmluvám zamestnancov.

### § 40

#### Splatnosť mzdy a výplata mzdy

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, okrem zložiek mzdy, poskytovaných za dlhšie ako mesačné obdobie.

2. Výplata mzdy sa realizuje v EUR, bezhotovostným prevodom na osobný účet zamestnanca zriadenom v peňažnom ústave v Slovenskej republike. Novoprijatí zamestnanci sú povinní oznámiť číslo osobného účtu zamestnávateľovi najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom uzatvorili pracovný pomer.
3. Zamestnávateľ je povinný najneskôr v deň pripísania mzdy na osobný účet zamestnanca vydať zamestnancovi doklad (výplatnú pásku) obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o zrážkach mzdy vykonaných podľa príslušných právnych predpisov.
4. Na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ predloží k nahliadnutiu doklady, na základe ktorých bol vykonaný výpočet mzdy.

## **§ 41**

### **Spoločné ustanovenia v mzdovej časti**

Ustanovenie § 45 platí obdobne na náhrady mzdy a náhrady za pracovnú pohotovosť, pokiaľ ide o ich splatnosť, výplatu a vykonanie zrážok.

1. Zamestnávateľ môže podrobnejšie rozpracovať podmienky a pravidlá uplatňovania jednotlivých zložiek mzdy v interných riadiacich normách v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ustanoveniami tejto KZ.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred oboznámiť zamestnanca so zmenami spôsobu odmeňovania, výšky mzdy a podmienok jej poskytovania.
3. Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť a neposkytovať informácie o mzdovom zaradení a výške zárobku ostatných zamestnancov, ak z výkonu pracovnej činnosti má o tomto znalosti.

## **§ 42**

### **Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

| Počet odpracovaných rokov u zamestnávateľa | Počet priemerných mesačných zárobkov |
|--------------------------------------------|--------------------------------------|
| do 5 rokov                                 | 2                                    |
| od 5 rokov do 10 rokov vrátane             | 3                                    |
| od 10 rokov do 15 rokov vrátane            | 4                                    |
| od 15 rokov do 19 rokov vrátane            | 5                                    |
| nad 20 rokov                               | 6                                    |

2. Do počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa sa započítavajú len odpracované roky u posledného zamestnávateľa.
3. Odstupné sa vypláca vo vyúčtovaní mzdy mesiaca, v ktorom bol skončený pracovný pomer.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
5. Odstupné neprináleží zamestnancovi:
  - a) pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov podľa § 27 až § 32 ZP, okrem § 29a ZP,
  - b) ktorý so zamestnávateľom skončí pracovný pomer výpoveďou v zmysle § 67 ZP z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.



### **§ 43 Odchodné**

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné :

Počet odpracovaných rokov  
u zamestnávateľa

Počet priemerných mesačných zárobkov (ďalej len PMZ)

do 5 rokov vrátane

2 PMZ

od 5 do 19 rokov vrátane

5 PMZ

nad 20 rokov

6 PMZ

### **§ 44 Odmeňovanie mimopracovných pomerov**

Pri odmeňovaní zamestnancov, ktorí vykonávajú práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, dohodne zamestnávateľ výšku odmeny a podmienky jej poskytovania v závislosti od druhu a spôsobu vykonávanej práce v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.

### **§ 45 Odmena pri životnom jubileu**

1. Odmena pri životnom jubileu sa poskytne všetkým zamestnancom, ktorí sú v hlavnom pracovnom pomere a v kalendárnom roku dovŕšia 50, 55, 60 a 65 rokov veku. Odmena je vo výške zmluvného mesačného platu.

2. Odmena pri životnom jubileu sa vyplatí zamestnancovi vo vyúčtovaní mzdy kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil životné jubileum.

## ***Siedma kapitola* VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

### **§ 46**

Pre právny výklad inštitútov alebo ustanovení v obsahu tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné najmä platné pracovnoprávne predpisy a k tejto problematike sa vzťahujúce normy platného právneho poriadku Slovenskej republiky.

### **§ 47**

KZ je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

### **§ 48**

Zmenu alebo doplnenie tejto KZ môže navrhnúť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Zmluvné strany s povinnosťou o návrhu na zmenu alebo doplnenie začať vyjednávať najneskôr do 14 dní od ich doručenia. Prípadné zmeny alebo doplnky tejto KZ sa uzatvárajú písomne.

#### § 49

Zmluvné strany sa zaväzujú riešiť prípadné spory o plnení záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto KZ najskôr vzájomným rokovaním. Pokiaľ sa spor do 14 dní od jeho vzniku nevyrieši, budú zmluvné strany postupovať v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.

#### § 50

Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na kontrolu tejto KZ.

#### § 51

Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany, ktoré ju uzavreli a tiež pre právny subjekt, na ktorý prejdú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov.

#### § 52

Zamestnávateľ môže výnimočne priznať iné a vyššie nároky ako vyplývajú z tejto KZ a ak to umožňujú pracovnoprávne predpisy.

#### § 53

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu.

#### § 54

Táto KZ je uzatvorená na dobu určitú, od 1.01.2022 do 31.12.2024. KZ nadobúda účinnosť v deň nasledujúci po dni jej podpísania oboma zmluvnými stranami.

#### § 55

Táto KZ je vyhotovená vo dvoch navzájom rovnocenných vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.

V Bardejove, 1. januára 2022



Ing. Mária Vaňková  
BARDTERM, s.r.o.



Peter Marcin  
OZ KOVO BARDTERM

**BARDTERM, s.r.o.**  
Moyzesova 7, 085 01 BARDEJOV  
IČO: 36 476 277  
Obchodný register Okresného  
súdu Prešov, Vložka číslo: 13148/P  
IČ DPH: SK2020028516



Org. #: 03-1305-5401  
2007  
CLASSIFIED  
DATE 11/17/07  
BY 60361 BAR/DA/DA